

С- 799040

На правах рукописи



**Пирожкова Нелла Ильинична**

**ОЦЕНКА СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Специальность 08.00.10 – Финансы, денежное обращение и кредит

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание учёной степени  
кандидата экономических наук

Москва – 2012

Работа выполнена в Московском финансово-промышленном университете «Синергия»

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент  
**Косорукова Ирина Вячеславовна**

Официальные оппоненты: **Леонтьев Борис Борисович**  
доктор экономических наук, профессор,  
ЗАО «Федеральный институт сертификации и оценки  
интеллектуальной собственности и бизнеса»,  
генеральный директор

**Шишляев Денис Владимирович**  
кандидат экономических наук,  
оценочная компания ООО «Агентство  
Инновационного Консалтинга»,  
генеральный директор

Ведущая организация: Образовательное учреждение профсоюзов  
высшего профессионального образования  
«Академия труда и социальных отношений»,  
г. Москва

Защита состоится «24» декабря 2012 г. в 11 час. 00 мин. на заседании  
Диссертационного совета Д 521.042.02 на базе Московского финансово-  
промышленного университета «Синергия» по адресу: 125190, г. Москва,  
Ленинградский проспект, д.80, корп. Г, ауд. 302 Г.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московского финансово-  
промышленного университета «Синергия».

Автореферат разослан «23» ноября 2012 г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000809747

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Е.В. Улитина

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ**

### **Актуальность темы исследования**

Человеческий капитал в современной экономике является одним из главных факторов успешного функционирования любого инновационного и инвестиционного проекта, реализуемого в экономике. В конкурентном экономическом соревновании побеждает, как правило, тот, у кого более квалифицированный коллектив профессионалов. Поэтому многие ученые и исследователи современной экономики считают человеческий капитал наиболее ценным ресурсом постиндустриального общества и стратегически более важным, чем наличие природных ресурсов, которые исчерпаемы. Во всех странах человеческий капитал во многом предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. В этой связи нельзя не отметить усиление и интерес общества к системе современного образования как основе воспроизводства этого капитала.

Человеческий капитал приобретает в настоящее время большое значение не только для экономистов-теоретиков, но и для субъектов хозяйствования. Резко возрос интерес экономической науки к человеческим созидательным способностям, путям их становления и развития. Сегодня многие консультанты и менеджеры на практике начинают придавать большое значение накоплению человеческого капитала, как наиболее ценного среди всех видов капитала.

Необходимость оценки стоимости человеческого капитала предприятия обычно возникает при продаже и реорганизации предприятия, при смене собственника, по инициативе менеджмента предприятия для анализа существующей ситуации и принятия необходимых управленческих решений. Анализ существующих методов оценки стоимости человеческого капитала показывает наличие многих нерешенных вопросов и отсутствие универсальной методики.

В современной практике бухгалтерского учета человеческий капитал до сих пор не учитывается в бухгалтерском балансе предприятия. Практика недооценки и не включения в активы предприятия человеческого капитала ведет к потере ресурсов и значительно занижает рыночную стоимость акций предприятия.

В связи с этим возникает необходимость разработки и внедрения соответствующей методики для оценки стоимости человеческого капитала предприятия.

### **Степень разработанности проблемы**

Теорией человеческого капитала в различное время занимались многие российские и зарубежные ученые: У. Букович, Д. Бьюкенен, Г. Бэккер, Ю.Г. Волков, В.В. Глухов, А.И. Добрынин, А.В. Дьяченко, А.И. Кочеткова, И.А. Крутий, И.В. Корнеевец, Б.Б. Леонтьев, Т.В. Маринина, Б.З. Мильнер, А. Маршал, Д. Минцер, Р. Уильямс, Т. Шульц. Проблемой оценки стоимости человеческого капитала занимались немногие российские экономисты: В.В. Аллавердян, А.Ю. Евстратов, Б.Б. Леонтьев, Г.А. Тугускина, В.В. Царева, а также зарубежные ученые: Г. Беккер, Г. Вистейн, Я. Фитценц, Б. Чусуик.

Учитывая немногочисленность и разнохарактерность изложения методик по оценке стоимости человеческого капитала, общепринятой методики на сегодняшний день не существует. Некоторые методики основываются на оценке рыночной значимости работников, рассчитанную на критериях, учитывающих возраст, стаж работы и образование.

Известные методы анализа стоимости человеческого капитала касаются иного понятия – «трудовые ресурсы». Наиболее известные работы, посвященные анализу и оценке стоимости трудовых ресурсов, связаны с именами следующих ученых: М.И. Баканова, Г.В. Савицкой, Р.С. Сайфулина, О.А. Толпегиной, А.Д. Шеремета. Подходы к экономическому анализу трудовых ресурсов и человеческого капитала не могут быть идентичными ввиду разницы их экономического содержания. Поэтому автором разработана методика анализа и оценки стоимости человеческого капитала, адаптированная к современным условиям. Менеджеры предприятий и консалтинговые организации свидетельствуют о наличии дефицита подобных методик как с теоретической, так и с практической точек зрения, что определило цель и задачи исследования.

**Цель исследования** состоит в разработке и применении на практике методики оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.



Реализация цели потребовала постановки и решения следующих задач:

1. Сформулировать и обосновать понятия «стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия» и «стоимость совокупного человеческого капитала предприятия» с целью раскрытия сущности объекта исследования.
2. Обосновать влияние социального взаимодействия в коллективе на стоимость совокупного человеческого капитала предприятия.
3. Выделить и рассчитать новую группу затрат, связанных с нелояльностью персонала предприятия, в рамках оценки стоимости человеческого капитала предприятия затратным подходом.
4. Разработать систему показателей для оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.
5. Разработать методику оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.

**Объектом исследования** выступает стоимость человеческого капитала в составе совокупного капитала предприятия.

**Предметом исследования** являются отношения в сфере управления человеческим капиталом предприятия.

**Теоретическую основу исследования** составили прикладные данные социологических и экономических исследований, проведенных различными информационно-аналитическими центрами, официальные документы, данные статистики, материалы периодической печати, отчеты и документы предприятий высокотехнологичной и наукоемкой отраслей экономики, результаты экспертных опросов, в проведении которых принимал участие автор, а также данные, содержащиеся в сети Интернет.

**Методологическая основа исследования** базируется на использовании известных методологий анализа и синтеза, индукции и дедукции, системного, комплексного и сравнительного анализа, методов экономического и финансового анализа, таких как горизонтальный, вертикальный, коэффициентный, а также корреляционно-регрессионный анализ.

**Информационную базу исследования** составили финансовые отчетности предприятий ООО «Торговый Дом «Симметрон Электронные Компоненты», ООО «Интех электроникс», ООО «Додэка – электронные компоненты», статистические

исследования кадровых агентств «Kelly Services» и «Ankor», статистическая информация, связанная с человеческим капиталом, порталов vedomosti.ru, hh.ru, superjob.ru, rabota.ru, а также материалы, собранные и обработанные в ходе апробации.

**Наиболее существенные результаты исследования** соответствуют п. 5.2. «Теоретическое и методологическое обоснование подходов к оценке имущества, капитала и привлеченных источников» и п. 5.6. «Проблемы и перспективы оценки интеллектуального капитала» Паспорта специальности 08.00.10 – Финансы, денежное обращение и кредит.

**Научная новизна** диссертационного исследования заключается в разработке методического инструментария оценки стоимости человеческого капитала и системы показателей анализа стоимости человеческого капитала предприятия в целях повышения эффективности управления предприятием.

**Научная новизна** подтверждена следующими научными результатами, выносимыми на защиту:

**1. Сформулировано и обосновано авторское определение понятий «стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия» и «стоимость совокупного человеческого капитала предприятия».**

*Стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия* – это денежное выражение ценности работника для данного предприятия с учетом его образования, возраста, опыта работы.

*Стоимость совокупного человеческого капитала предприятия* – это денежное выражение ценности всех работников для данного предприятия с учетом их образования, возраста, опыта работы, синергетического эффекта, выраженного коэффициентом социального взаимодействия, с расчетом физического износа и морального устаревания человеческого капитала. Определение позволяет рассматривать человеческий капитал как систему, составляющие которой будут давать больший результат благодаря синергетическому эффекту.

Авторское определение стоимости совокупного человеческого капитала предприятия, в отличие от других определений, включает в себя несколько составляющих: стоимость человеческого капитала всех работников предприятия,

синергетический эффект, износ и функциональное устаревание человеческого капитала. Указанное определение обеспечивает возможность наиболее полного отражения стоимости совокупного человеческого капитала предприятия в денежном эквиваленте.

**2. Обосновано, что уровень социального взаимодействия в коллективе оказывает влияние на стоимость совокупного человеческого капитала предприятия.** Раскрыто, что социальное взаимодействие в коллективе предприятия – это внутренний слой корпоративной культуры, который отражает социально-психологический климат в коллективе, является недоступным для сотрудников, которые не работают на данном предприятии. Это понятие неотделимо от человеческого капитала предприятия, поскольку взаимодействие работников внутри предприятия оказывает влияние на их работу, и, соответственно, на результат их деятельности. Таким образом, значение социального взаимодействия нельзя недооценивать и необходимо учитывать при расчетах стоимости человеческого капитала, поскольку оно влияет на стоимость человеческого капитала предприятия. При определении стоимости совокупного человеческого капитала предприятия данный фактор учитывается посредством использования специально введенного автором «Коэффициента социального взаимодействия» -  $K(sc)$ , методика расчета которого приведена в диссертации.

**3. В рамках оценки стоимости человеческого капитала затратным подходом, выделена новая группа затрат, связанная с нелояльностью персонала.** Данные затраты предложено дифференцировать на 5 групп:

- стоимость замещения позиции при внезапном уходе сотрудника;
- потеря доходов от ухода клиента по причине некорректного поведения сотрудника;
- потери от умышленного саботажа с целью уничтожения или порчи имущества предприятия;
- потеря рабочего времени сотрудника по необъективным причинам (в денежном выражении);
- финансовые потери от разглашения сотрудниками предприятия конфиденциальной информации.

В процессе расчета стоимости человеческого капитала необходимы сведения

по заработной плате и по затратам на персонал; затраты автором разделены на 4 группы: затраты на поиск персонала, на мотивацию и улучшение условий труда, на обучение персонала, а также затраты, связанные с нелояльностью персонала. При расчете указанных выше затрат использовались специальные методы анкетирования сотрудников предприятия, разработанные автором.

**4. Разработана система показателей, необходимая для оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия:**

- *Показатель экономической значимости работника предприятия* ( $K_{wa}$ ) – произведение коэффициентов, характеризующих уровень подготовки и опыта специалиста предприятия, включающих в себя такие данные, как уровень образования, стаж работы по данной специальности, а также возраст сотрудника. Коэффициент отображает реальную рыночную ценность работника не как штатной единицы, а как конкретного человека выполняющего определенные функции. Были разработаны и доказаны коэффициенты, определяющие образование, стаж, возраст, которые присваиваются каждому сотруднику после проведения нескольких этапов тестирования, предложенных и апробированных автором.
- *Коэффициент квалифицированности работников предприятия*  $K(q)$  – это коэффициент, который определяет общий уровень профессиональной подготовки работников предприятия. Коэффициент характеризует уровень подготовки сотрудников, работающих на предприятии.
- *Коэффициент социального взаимодействия*  $K(sc)$  – это коэффициент, который отражает уровень социально-психологического взаимодействия в коллективе и показывает синергетический эффект, обусловленный взаимодействием сотрудников внутри предприятия.

Данные коэффициенты необходимы для расчета величины человеческого капитала предприятия и помогают отразить реальную рыночную ценность работника.

**5. Разработана методика оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.** Анализ стоимости человеческого капитала предприятия – это исследование и расчет составных частей человеческого капитала

предприятия для выявления факторов, влияющих на повышение или понижение стоимости человеческого капитала и для дальнейшего принятия необходимого управленческих решений.

Методика оценки стоимости человеческого капитала предприятия заключается в оценке стоимости человеческого капитала с помощью расчета: затрат на персонал; заработной платы, с учетом коэффициентов, разработанных автором; социального взаимодействия; физического износа и функционального устаревания человеческого капитала.

*Под физическим износом* совокупного человеческого капитала предприятия автором предлагается понимать снижение трудоспособности работников вследствие физического старения.

*Под функциональным устареванием* совокупного человеческого капитала предприятия нужно понимать устаревание профессиональных компетенций работника, не обладающего способностью (по разным причинам) их обновить.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что полученные по его результатам заключения и выводы развивают теорию человеческого капитала в недостаточно изученной на настоящий момент ее области, а именно – оценки его стоимости в денежном эквиваленте применительно к отдельно взятому предприятию.

Основные положения диссертации могут быть использованы для подготовки бакалавров и магистров по направлениям «Экономика» и «Менеджмент», специалистов по специальности «Финансы и кредит» в следующих дисциплинах: «Управление инвестициями в человеческий капитал», «Инвестиции в человеческий капитал и социальные инвестиции», «Инвестиционный менеджмент», «Управление персоналом».

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности эффективного применения разработанных методик оценки и анализа стоимости человеческого капитала на предприятиях. Выводы и результаты работы ориентированы на использование собственниками и руководителями предприятий, руководителями кадровых служб, руководителям финансовых подразделений для повышения эффективности управления предприятием, а также для повышения стоимости активов и бизнеса предприятия. Методика может

применяться для внешних целей: продемонстрировать преимущества предприятия, показать потенциал успешной работы в будущем.

Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования процессов инвестирования в развитие человеческого капитала и повышения эффективности системы HR-менеджмента.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Результаты исследования были отражены в докладе на V Международном научном конгрессе «Роль бизнеса в трансформации российского общества – 2010» (Москва, МФПА, 2010г.), в докладе на Межвузовской научно-практической конференции «Модернизация России в XXI веке: социально-экономические аспекты» (Красногорск, МФПА, 2010 г.)

Результаты исследования апробированы на предприятиях ООО «Торговый Дом «Симметрон Электронные Компоненты», ООО «Интех электроникс» и ООО «Додэка – электронные компоненты», что подтверждается соответствующими справками о внедрении.

**Полнота публикаций.** Основное содержание диссертации опубликовано в 9 научных работах общим объемом 5,63 п.л. (авт. объем 5,63 п.л.), 3 из которых опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России (авт. объем 2,72 п.л.).

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

Диссертация содержит 15 рисунков, 45 таблиц, 10 приложений, дополняющих исследование. Объем работы составляет 163 страницы.

Структура диссертации обусловлена ее целью и задачами, порядок изложения определен логикой, что отражено в оглавлении диссертации:

## **ВВЕДЕНИЕ**

## **ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **1.1. Понятие человеческого капитала**

### **1.2. Структура человеческого капитала предприятия**

### **1.3. Анализ стоимости человеческого капитала предприятия**

## **ГЛАВА II. ОЦЕНКА СТОИМОСТИ СОВОКУПНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ АНАЛИЗА СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

2.1. Оценка стоимости человеческого капитала индивидуального работника предприятия

2.2. Оценка стоимости совокупного человеческого капитала предприятия

2.3. Система показателей для анализа стоимости человеческого капитала предприятия

### Глава III. РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ И РАСЧЕТА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ АНАЛИЗА СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Апробация методик на примере предприятий высокотехнологичной и наукоемкой отраслей экономики

3.2. Рекомендации и предложения для предприятий после проведения оценки стоимости и расчета системы показателей для анализа стоимости человеческого капитала

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### ПРИЛОЖЕНИЯ

## II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

**1. Сформулировано и обосновано авторское определение понятий «стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия», «стоимость совокупного человеческого капитала предприятия».** Исследовав различные определения человеческого капитала, автор считает наиболее обоснованным определение, предложенное Г. Беккером: «Человеческий капитал – это совокупность приобретенных знаний, навыков, умений, опыта, жизненной мудрости, ценностей и норм, повышающая шансы работника на рынке труда». Вместе с тем, обоснованы некоторые дополнения этого определения.

*Под совокупным человеческим капиталом предприятия* автор будет понимать взаимодействие приобретенных знаний, навыков, умений, опыта, жизненной мудрости и ценностей каждого работника предприятия с учетом потенциальных возможностей работников как целостной системы (коллектива), которые применяются и могут быть использованы в определённый момент времени в совокупности с социальным взаимодействием, то есть с учетом влияния социально-психологической обстановки, существующей в коллективе предприятия. В отличие от существующих определений, в авторском подходе учтены следующие особенности: в определении автор учитывает не только

возможности каждого работника, но и потенциальные возможности работников как целостной системы (коллектива), а также учтено влияние социального взаимодействия.

Авторская классификация более подробно рассматривает каждое из составляющих человеческого капитала предприятия (рис. 1).



Рисунок 1 – Классификация и структура человеческого капитала предприятия

В отличие от ранее предлагаемых классификаций человеческого капитала, которые включают нематериальные активы и клиентскую базу компании, автор считает, что эти составляющие, безусловно, являются результатом деятельности работников предприятия, но их величина определяется отдельно, а не в структуре человеческого капитала предприятия.

*Стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия* – это денежное выражение ценности работника для данного предприятия с учетом его образования, возраста, опыта работы.

*Стоимость совокупного человеческого капитала предприятия* – это денежное выражение ценности всех работников для данного предприятия с учетом их образования, возраста, опыта работы, синергетического эффекта,



выраженного коэффициентом социального взаимодействия при влиянии физического износа и морального устаревания.

**2. Обосновано, что социальное взаимодействие в коллективе оказывает влияние на стоимость совокупного человеческого капитала предприятия.**

*Социальное взаимодействие в коллективе предприятия* – это внутренний слой корпоративной культуры, который отражает социально-психологические взаимоотношения в коллективе, является недоступным для людей, которые не работают на данном предприятии.

В результате анализа были выявлены факторы, которые могут вызвать резкое позитивное или негативное изменения социально-психологической обстановки в коллективе: изменение состава собственников предприятия; смена руководства коллектива по инициативе собственника предприятия; увольнение нескольких ключевых сотрудников (поскольку остальные сотрудники будут в состоянии стресса ожидать последующих увольнений); резкое ухудшение условий труда; уменьшение заработной платы и иных материальных поощрений у большинства сотрудников предприятия и прочие факторы.

Для анализа уровня социального взаимодействия предлагается использовать методику «СПСК» – самооценка коллектива (методика О.В. Немова). Эта методика применяется для периодического мониторинга работников предприятия, эффективна для принятия своевременных управленческих решений, по мнению автора, является наиболее действенной.<sup>1</sup> Эта и другие методики тестирования применялась автором на исследуемых предприятиях. Однако только методика О.В. Немова позволила за кратковременный период выявить результаты для дальнейших расчетов.

**3. В рамках оценки стоимости человеческого капитала затратным подходом, выделена новая группа затрат, связанная с нелояльностью персонала. Обоснован расчет величины указанной группы затрат.**

*Под затратами* на персонал предприятия автор понимает: затраты на обучение персонала; на подбор кадров; затраты на мотивацию персонала и улучшение условий труда; а также затраты, связанные с нелояльностью персонала предприятия. В экономическом анализе учитываются денежные вложения в

---

<sup>1</sup> Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 191 с.

персонал с учетом корректирующих коэффициентов для того, чтобы дать наиболее подробное представление субъекту бизнеса для принятия необходимого управленческого решения. С помощью корреляционно-регрессионного анализа автором было доказано, что затраты организации на сотрудников различного возраста и стажа работы отличаются и имеют определенные закономерности, рассмотренные в диссертационном исследовании.

Затраты, связанные с нелояльностью персонала разделены на 4 группы:

- стоимость замещения позиции при внезапном уходе сотрудника;
- потеря доходов от ухода клиента по причине некорректного поведения сотрудника;
- потери от умышленного саботажа с целью уничтожения или порчи имущества предприятия;
- потеря рабочего времени сотрудника по необъективным причинам (в денежном выражении).

#### **4. Разработана система показателей, необходимых для оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.**

*Показатель экономической значимости работника предприятия* – это произведение коэффициентов, характеризующих уровень его подготовки и опыта, включающих в себя такие данные, как уровень образования, стаж работы по данной специальности, а также возрастной показатель. Это показатель, который отображает реальную рыночную ценность работника не только как стандартную штатную единицу, а как конкретного человека выполняющего определенные функции. Расчет показателя экономической значимости работника предприятия производится по формуле 1:

$$K(es) = K_e * K_{we} * K_a, \text{ где} \quad (1)$$

$K(es)$  – (index of economical significance) показатель экономической значимости работника предприятия;  $K(ed)$  – (index of education) – коэффициент уровня образования;  $K(wa)$  – (index of working experience) – коэффициент опыта работы сотрудника;  $K(a)$  – (index of employer's age) – коэффициент возраста сотрудника.

Предприятия, работающие в высокотехничной и наукоемкой отраслях экономики имеют собственные заводы, научно-технические центры,

занимающиеся новыми разработками и техническим обслуживанием производимой продукции. В этой связи к работникам предприятия предъявляются высокие требования, особое внимание уделяется уровню образования.

*Коэффициент квалифицированности работников* – это коэффициент, который определяет общий уровень подготовки работников предприятия. Параметром для определения этого коэффициента будет являться профессиональное образование. Расчет коэффициента квалифицированности работников предприятия производится по формуле 2:

$$K(q) = \frac{\sum K_{ed}}{n}, \quad \text{где} \quad (2)$$

$K(q)$  – (qualification index of all employees) – коэффициент квалифицированности всех работников предприятия;  $K(ed)$  – (index of education) – коэффициент уровня образования;  $\sum K_{ed}$  – (index of education) – общая сумма коэффициентов образования для всех работников предприятия;  $n$  – общее количество сотрудников, работающих на предприятии.

Значение коэффициентов можно получить в специальных таблицах, эти коэффициенты являются индивидуальными для каждого работника предприятия, поскольку уровень образования у каждого работника разный. Система коэффициентов разработана, сведена в таблицы и апробирована автором.

*Коэффициент социального взаимодействия*  $K(sc)$  – это коэффициент, который отражает уровень социально-психологического взаимодействия в коллективе и показывает синергетический эффект, обусловленный взаимодействием сотрудников внутри предприятия. В диссертационном исследовании автор приводит шкалу указанного коэффициента, которая сформирована в зависимости от результатов опроса по методике социально-психологической самооценки коллектива.

## **5. Разработана методика оценки и анализа стоимости человеческого капитала предприятия.**

*Стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия* – это денежное выражение ценности работника для предприятия с учетом его образования, возраста, опыта работы. Рассчитывается по формуле 3:

$$S_i = \frac{\sum E_i}{n_i} + \sum Z_{pi} * K_q * K_{es}, \quad \text{где} \quad (3)$$

$S_i$  – стоимость человеческого капитала отдельного работника предприятия;  $\sum E$  – общая сумма расходов за период  $i$  по всем работникам предприятия;  $n$  – количество работников за период  $i$ ;  $\sum Zni$  – общая сумма выплаченной заработной платы 1 работнику предприятия за  $i$  период;  $K(q)$  – (qualification index of all employees) – коэффициент квалифицированности всех работников предприятия;  $K(es)$  – (index of economical significance) – коэффициент экономической значимости конкретного работника предприятия.

*Стоимость совокупного человеческого капитала предприятия* – это денежное выражение ценности всех работников для данного предприятия с учетом их образования, возраста, опыта работы.

В соответствии с тем, что составляющие в формуле 3 являются различными для каждого работника (зарплата, стаж и возраст, заложенные в  $K(es)$ ) то для каждого сотрудника предприятия необходимо индивидуально рассчитать  $S_i$ . Расчет стоимости совокупного человеческого капитала предприятия производится по формуле 4:

$$S(HR)_i = \sum_{i=1}^n \left( \frac{\sum E_i}{n_i} + \sum Zni * Kq * Kes \right) * Ksc, \text{ где} \quad (4)$$

$n$  – количество работников предприятия;  $Ksc$  – коэффициент социального взаимодействия в коллективе предприятия.

***Разработка системы показателей для анализа стоимости совокупного человеческого капитала предприятия.*** Анализ стоимости человеческого капитала предприятия – это исследование и расчет составных частей совокупного человеческого капитала предприятия для выявления факторов, влияющих на повышение или понижение стоимости человеческого капитала и для дальнейшего принятия необходимого управленческого решения. В диссертации рассмотрено и обосновано:

- определение эффективности затрат на персонал;
- анализ показателей профессионализма работников, влияющий на стоимость человеческого капитала (коэффициент  $K(es)$ );
- расчет физического износа и морального устаревания человеческого капитала предприятия;
- расчет стоимости совокупного человеческого капитала предприятия;
- анализ влияния стоимости совокупного человеческого капитала на финансовые результаты деятельности предприятия.

Анализ и оценка стоимости человеческого капитала предприятия должны проводиться поэтапно (рисунок 2).

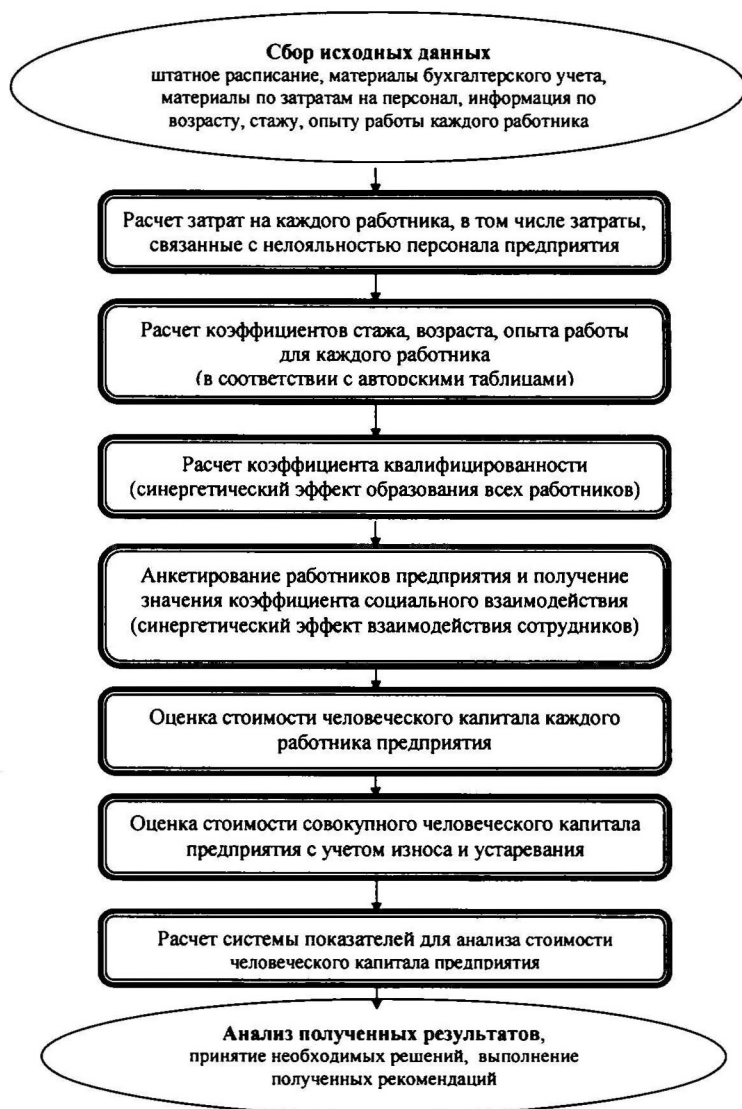


Рисунок 2 – Этапы анализа совокупного человеческого капитала предприятия

**Апробация методик анализа и оценки стоимости человеческого капитала предприятия.** Результаты апробации разработанных методик анализа и оценки стоимости человеческого капитала, представленные в таблице 1, доказывают эффективность их применения. Данные методики позволяет сделать выводы о состоянии совокупного человеческого капитала предприятия, потенциала роста его стоимости и помогает в принятии необходимых управленческих решений. После проведения анализа и оценки стоимости человеческого капитала предприятия, автором были даны следующие рекомендации:

**Оптимизация затрат на персонал и фонда оплаты труда.** Динамика показателей соотношения чистой прибыли и фонда оплаты труда, а также соотношения выручки и фонда оплаты труда по первым двум компаниям свидетельствует о необходимости оптимизации данного фонда. Динамика аналогичных показателей по компании ООО «Додэка – электронные Компоненты» выявляет существующую проблему: Фонд оплаты труда за 2010-2011 гг. остался неизменным, в то время как выручка компании уменьшилась более чем на 40%, также уменьшилась прибыль более чем на 10%. Это свидетельствует о том, что в этой организации необходимо сокращать численность персонала и уменьшать заработную плату для оставшихся сотрудников. В четырех компаниях не используется система аутсорсинга, что позволило бы сократить рабочие места и оптимизировать фонд оплаты труда предприятий.

По результатам проведенного анализа стоимости человеческого капитала была выявлена проблема роста затрат на персонал (от 25% до 42% по результатам проведенного экономического анализа). При этом рост выручки и прибыли за тот же период только у одной компании превышал 30%. Решением в данной ситуации является оптимизация затрат на персонал, которая может осуществляться с использованием следующих процедур: в результате анализа затрат выявлено, что большую часть затрат составляют затраты на мотивацию персонала, их необходимо пересмотреть и по возможности сократить; провести точное нормирование численности персонала предприятия.

Таблица 1 – Результаты расчетов для предприятий

Показатель	Характеристика показателя (руб.)	Исследуемые предприятия							
		«ТД Симметрон ЭК»		«Интех электроникс»		«Дюжина – электронные комплектующие»		«Микроинкс»	
		2010 г.	2011 г.	2010 г.	2011 г.	2010 г.	2011 г.	2010 г.	2011 г.
Соотношение выручки и фонда оплаты труда (ФОТ)	Сколько рублей выручки на рубль ФОТ	3,70	5,45	3,48	3,62	1,24	1,11	8,80	11,10
Соотношение чистой прибыли и ФОТ	Сколько рублей чистой прибыли на рубль ФОТ	0,027	0,055	0,056	0,079	0,100	0,050	0,150	0,180
Затраты, связанные с недовольностью персонала	Сколько предприятие в среднем затратит средств на что? после выявления недовольности персонала	69 300	49 500	-	-	-	-	-	-
Величина затрат предприятия на 1-го работника	Сколько рублей компания ежегодно затрачивает на 1 работника	3 949	5 632	4 749	6 979	16 000	16 934	18 847	23 692
Величина вложений (ФОП и затраты) предприятия в работников	Показывает сумму ФОТ и всех затрат на персонал за год	65 976 750	66 483 316	46 303 111	48 898 081	18 300 000	18 342 030	19 425 055	20 643 980
Соотношение выручки и затрат на персонал	Сколько рублей выручки приходится на рубль затрат на персонал	202	208	240	178	30	25,6	131	137
Соотношение чистой прибыли и затрат на персонал	Сколько рублей чистой прибыли приходится на рубль затрат на персонал	1,50	2,12	3,88	3,91	2,49	1,19	2,36	2,23
Величина социального взаимодействия (влияние социально-психологического климата) *	Показывает несколько благоприятных/неблагоприятных социально-психологических обстановок в коллективе	-10 542 792	-5 296 893	-8 091 698	1	-1 636 452	-1 638 554	-2 928 725	-3 005 479
Стоимость совокупного человеческого капитала предприятия	Показывает, чему равна стоимость человеческого капитала всех работников предприятия с учетом социального взаимодействия	94 885 119	100 640 967	72 825 277	82 407 193	31 092 588	31 132 516	26 385 522	27 049 309
Физический износ человеческого капитала	Показывает, сколько руб. потеряет предприятие при физическом износе человеческого капитала	14 940	38 610	4800	10 780	33 800	20 800	22 000	35 200
Функциональный износ человеческого капитала	Сколько руб. потеряет предприятие при функциональном износе человеческого капитала	197 532	262 260	81 900	145 080	178 200	201 300	361 200	336 000
Стоимость совокупного человеческого капитала предприятия с учетом износа и устаревания	Показывает, чему равна величина человеческого капитала всех работников предприятия с учетом износа и функционального устаревания	94 672 647	100 340 097	72 738 577	82 251 333	30 880 588	30 910 416	25 975 322	26 678 109
Соотношение чистой прибыли и стоимости совокупного человеческого капитала	Показывает, сколько рублей чистой прибыли приходится на рубль величины человеческого капитала	0,04	0,31	0,23	0,13	0,07	-29	0,21	0,76
Соотношение выручки и стоимости совокупного человеческого капитала	Показывает, сколько рублей выручки приходится на рубль величины человеческого капитала	5,40	19,90	9,50	1,55	0,70	-211	14,40	73,50

\*отрицательные значения величины социального взаимодействия в коллективе говорит о том, что взаимодействие неблагоприятно, поскольку в экономическом выражении это сокращает вложения компании в персонал, поэтому оправдано отрицательное значение.

***Оптимизация затрат, связанных с нелояльностью персонала.***

Затраты, связанные с нелояльностью персонала отражены в таблице 1. Данные таблицы 1 показывают, что эти затраты незначительны, по сравнению с другими группами затрат. Необходимо периодически проводить мониторинг данных затрат, и работать над их сокращением.

Рекомендуется ввести систему поощрений в виде временных надбавок или премий для тех работников, кто не превысил годовой нормы невыхода на работу; на предприятиях также необходимо использовать нематериальные формы стимулирования работников – например, организация бесплатных завтраков до начала рабочего дня (для профилактики опозданий). Так как в двух организациях были выявлены затраты, связанные с нелояльностью персонала, необходимо провести дополнительную работу: разговор с указанием на нарушение работников, далее вынесение выговора, и если существующие методы не помогли, необходимо уволить данного сотрудника. В тех организациях, где были зафиксированы случаи некорректного поведения с клиентами компании, необходимо вынести выговор работнику компании и ввести систему штрафов за данное нарушение.

***Улучшение социального взаимодействия в коллективе предприятия.***  
Динамика показателя социального взаимодействия за 2009-2011 гг. по четырем компаниям свидетельствует о существующих социальных проблемах в коллективе предприятия, что влияет на снижение эффективности работы коллектива и в итоге негативно влияет на стоимость совокупного человеческого капитала предприятия.

Показатель социального взаимодействия (социально-психологического климата в коллективе) имеет отрицательную величину, для ее увеличения необходимо улучшать механизмы мотивации (на момент анализа они базируются на незначительном материальном стимулировании работников): разработать и применять эффективную систему бонусов – разовые выплаты из прибыли организации за отличные результаты в работе; использовать методы морального стимулирования работников: доска почета; устная похвала на общих собраниях и праздниках, вручение различных грамот.

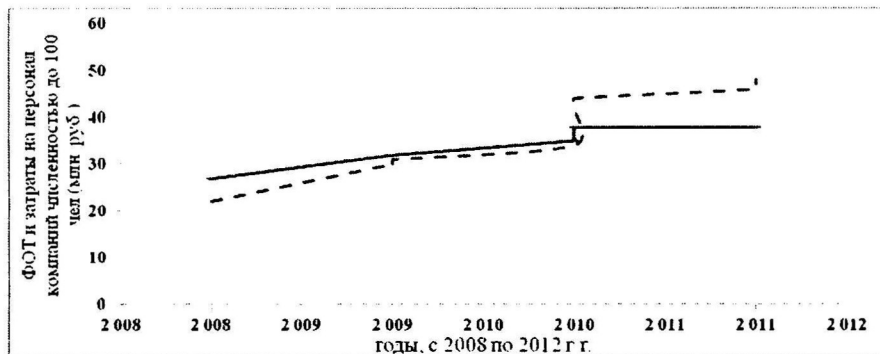
***Пропорциональность изменения стоимости совокупного человеческого капитала предприятия относительно изменения прибыли и выручки.***



Динамика показателя соотношения выручки и чистой прибыли с величиной человеческого капитала по трем компаниям (кроме ООО «Додэка – электронные компоненты») свидетельствует о том, что рост величины человеческого капитала должен быть пропорционален росту выручки и чистой прибыли. Для улучшения качества и роста стоимости человеческого капитала необходимо осуществлять следующие мероприятия:

- работать над проблемой удержания ценных работников на предприятии, таким образом, система мониторинга стоимости человеческого капитала, созданная автором, может сделать эффективным управление человеческим капиталом организации;
- при отборе на работу предпочтение нужно отдавать более квалифицированному персоналу наиболее подходящего возраста;
- периодически повышать квалификацию сотрудников.

***Применение методики оценки стоимости человеческого капитала отдельного работника предприятия.*** Для полноты проводимой апробации были исследованы четыре предприятия идентичной отрасли, которые не применяли авторскую методику оценки стоимости человеческого капитала и не проводили его анализ. Предприятия, которые не применяли авторскую методику оценки стоимости человеческого капитала отдельного работника, в соответствии с ситуацией на конкурентном рынке вынуждены были повышать или понижать заработную плату. Предприятия, на которых была проведена апробация и которые использовали авторскую методику оценки стоимости человеческого капитала в момент понижения заработных плат на конкурентном рынке, заработную плату работникам радикально не снижали, что позволило сохранить стабильную психологическую обстановку в коллективе, а также сохранило ценных работников. В условиях, когда заработная плата на конкурентном рынке повышалась, предприятия, применяющие авторскую методику, заработную плату сотрудникам не повышали, что позволило сократить фонд оплаты труда и затраты компании. Соответственно, применение авторской методики при повышении заработной платы на конкурентном рынке позволит компании экономить средства, а при уменьшении заработной платы позволит в течение определенного времени не снижать заработную плату, при этом не потерять ценных работников и сохранить стабильную социально-психологическую обстановку в коллективе.



- - График изменения фонда оплаты труда и затрат на персонал у четырех предприятий не применяющих авторскую методику

— График изменения фонда оплаты труда и затрат на персонал у четырех предприятий, применяющих авторскую методику

Рисунок 3 – Графики изменения фонда оплаты труда и затрат на персонал

На рисунке 3 представлены графики изменения фонда оплаты труда и затрат на персонал за период 2008-2012 гг., которые свидетельствуют о том, что применение авторской методики является более эффективным, помогает осуществлять оптимальное управление фондом оплаты труда и не производить сокращение сотрудников, когда этого требует ситуация на рынке труда.

### III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации теоретически обоснована методика расчета стоимости человеческого капитала отдельного работника предприятия и совокупного человеческого капитала предприятия, создана система показателей для анализа стоимости совокупного человеческого капитала. Положения, составляющие научную новизну исследования, позволяют обосновать полученные результаты и использовать их для принятия управленческих решений.

После проведения оценки и анализа стоимости человеческого капитала, автором были даны практические рекомендации по улучшению качества человеческого капитала предприятий, на которых проводилась апробация. Дальнейшим направлением исследования, исходя из достигнутых результатов, может стать комплексная разработка мер для роста стоимости совокупного человеческого капитала предприятия, а также разработка новых параметров для проведения анализа стоимости человеческого капитала на предприятиях.

#### IV. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ РАБОТАХ:

*В ведущих рецензируемых изданиях из перечня ВАК*

1. Пирожкова Н.И. Методика экономического анализа человеческого капитала предприятия // Аудит и финансовый анализ. – 2012. – № 1. – 1,00 п.л.
2. Пирожкова Н.И. Затраты на персонал предприятия как фактор, влияющий на величину человеческого капитала предприятия // Вестник Дагестанского государственного технического университета. – 2011. – № 21. – 0,87 п.л.
3. Пирожкова Н.И. Метод оценки уровня человеческого капитала индивидуального работника предприятия // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. – 2011. – № 5. – 0,85 п.л.

*В научных сборниках, журналах и материалах конференций*

4. Пирожкова Н.И. Возраст и стаж работы сотрудников компании как фактор, влияющий на величину человеческого капитала // Экономика. Управление. Право. – 2012. – № 2 (26). – 0,63 п.л.
5. Пирожкова Н.И. Социальное взаимодействие в коллективе предприятия как фактор, влияющий на величину человеческого капитала // Вопросы экономических наук. – 2011. – № 5 (50). – 0,43 п.л.
6. Пирожкова Н.И. Классификация человеческого капитала // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2011. – №2. – 0,61 п.л.
7. Пирожкова Н.И. Сущность человеческого капитала // Ученые записки Московской финансово-промышленной академии. – М.: Маркет ДС, 2011. – 0,42 п.л.
8. Пирожкова Н.И. Значение оценки стоимости человеческого капитала // Сборник тезисов и научных статей «Модернизация России в XXI веке: социально-экономические аспекты». – Красногорск: Ваш полиграфический партнер, 2010. – 0,40 п.л.
9. Пирожкова Н.И. Обзор проблемы оценки стоимости человеческого капитала в современной науке // Сборник тезисов докладов пятого Международного научного конгресса «Роль бизнеса в трансформации российского обществ, – 2010». – М.: Global Conferences, 2011. – 0,42 п.л.

Подписано в печать: 23.11.2012  
Объем 1 усл.п.л.  
Тираж 100 экз. Заказ №908  
Отпечатано в типографии «Реглет»  
г. Москва, Ленинградский пр-т д.74  
(495)790-74-77 [www.reglet.ru](http://www.reglet.ru)